

# **BOZZA REGOLAMENTO DI DISCIPLINA**

## **CAPO I ( I PRINCIPI)**

### **Art. 1 ( DOVERI DEL PERSONALE)**

1. Tutto il personale del Corpo nazionale conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità, di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa e di svolgere le funzioni proprie della qualifica rivestita, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il personale si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il personale deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme vigenti e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro;

b) osservare durante il servizio tutti gli obblighi previsti dalle norme e dalle disposizioni impartite dall'amministrazione in materia di sicurezza e salute dei lavoratori; in particolare i dipendenti adempiono scrupolosamente alle disposizioni e istruzioni impartite dai dirigenti ai fini della protezione collettiva ed individuale, e utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

c) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 legge n. 241 del 1990;

d) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

e) astenersi da situazioni e comportamenti che ancorché non penalmente perseguibili recano danno all'immagine della pubblica amministrazione;

f) rispettare l'orario di servizio, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile del servizio e, quando le esigenze dell'Amministrazione lo richiedano, prestare servizio con diritto alla retribuzione per lavoro straordinario anche in ore non comprese nell'orario normale e, per i dirigenti, organizzare la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro correlandoli alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento degli incarichi affidati alla propria responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare;

g) mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

h) non svolgere attività, anche occasionali, che non siano state preventivamente autorizzate dall'Amministrazione, anche in periodo di malattia o infortunio;

i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti, automezzi e qualunque bene affidato;

l) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il personale deve farne rimostranza a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata, per iscritto ove consentito dalle circostanze, ha il dovere di darvi esecuzione. Il personale non deve, comunque, eseguire la disposizione quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

m) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'attività di ufficio;

- o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- p) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse, fermo restando – per il personale assegnatario di alloggi in ragione dell'incarico rivestito – il dovere di risiedere effettivamente presso le strutture;
- q) comunicare tempestivamente le assenze dal servizio sia in caso di malattia sia in altre circostanze che non abbiano consentito la preventiva autorizzazione e programmazione;
- r) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi;
- s) per i dirigenti, segnalare alle competenti autorità giudiziarie, fatti di rilevanza penale o erariale e osservare, con tempestività, tutti gli obblighi previsti dal presente decreto per le segnalazioni e gli atti inerenti i procedimenti disciplinari;
- t) adempiere scrupolosamente a tutte le disposizioni dell'amministrazione per la verifica, anche collegiale, dell'idoneità fisica al servizio ovvero della insussistenza di temporanee inabilità alla prestazione del servizio; in particolare i dipendenti si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti e, i dirigenti, nell'affidare i compiti ai lavoratori tengono conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- u) segnalare tempestivamente ai superiori situazioni e circostanze dalle quali può discendere nocimento allo svolgimento del servizio o all'immagine dell'amministrazione;
- v) astenersi dal rilasciare dichiarazioni in contrasto con gli interessi e l'immagine dell'Amministrazione.

4. Il personale osserva altresì il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni adottato, ai sensi dell'art. 54, commi 1 e 5, del d.l.vo n.165 del 2001 e successive modifiche, con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica il 28.11.2000 pubblicato il 10 aprile 2001, nonché i doveri derivanti dall'osservanza del regolamento di servizio e delle disposizioni di settore.

## CAPO II

### (LE SANZIONI E IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE)

#### Art.2

##### (LE INFRAZIONI DISCIPLINARI E LE SANZIONI)

1. Le violazioni, da parte del personale, degli obblighi disciplinati all'articolo 1 del presente decreto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- a) rimprovero orale;
- b) rimprovero scritto;
- c) sanzione pecuniaria fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) destituzione con preavviso;
- g) destituzione senza preavviso.

2. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, sono fissati i seguenti criteri generali:

a) il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati anche in relazione:

- alla intenzionalità del comportamento, alla rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- al grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento e della qualifica rivestita;
- all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- alle responsabilità derivanti dalla qualifica rivestita, dai compiti assegnati e dalla funzione svolta;
- al concorso nella mancanza di più dipendenti in accordo tra loro;
- al comportamento complessivo del dipendente e, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- al comportamento verso gli utenti;
- alla sussistenza di danno per l'immagine dell'amministrazione.

b) al dipendente che abbia commesso mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio di riferimento, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, la misura più elevata della sanzione prevista per l'infrazione, ovvero una sanzione di grado maggiore nei casi più gravi;

c) al dipendente responsabile di più mancanze compiute in un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero orale o scritto al massimo della sanzione pecuniaria fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione si applica al dipendente per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio;
- b) inosservanza dell'orario di lavoro;
- c) condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- d) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
- e) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;
- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione;
- g) insufficiente rendimento rispetto all'assolvimento dei compiti assegnati.

4. L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica per:

- a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'applicazione del massimo della sanzione pecuniaria;

- b) quando le mancanze previste nel comma 3 presentino caratteri di particolare gravità;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono dal servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'amministrazione;
- e) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- g) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione ;
- h) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'amministrazione o a terzi;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- j) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
- k) utilizzo di beni di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) ingiustificato rifiuto a sottoporsi ad accertamenti sanitari disposti dall'amministrazione nei casi diversi da quelli di cui all'art.12 della legge 5\12\1988, n.521.

6. Nella sospensione dal servizio prevista dal comma 5, il dipendente è privato della retribuzione spettante secondo l'ordinamento vigente, mantenendo gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima;
- b) quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
- c) assenza ingiustificata dal servizio oltre 10 giorni e fino a 15 giorni;
- d) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il dipendente abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- e) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- f) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) svolgimento di altra attività lavorativa o di incarichi non preventivamente autorizzati dall'amministrazione e cessati, anche a seguito di diffida.

8. Nella sospensione dal servizio prevista dal comma 7, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mantenendo gli assegni del nucleo familiare ove spettanti; a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta un'indennità pari al 50% della retribuzione spettante secondo l'ordinamento vigente nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

9. La sanzione disciplinare della destituzione con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 7, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 10, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 7, lettera d);
- c) rifiuto espresso del trasferimento disposto dall'amministrazione per esigenze di servizio;
- d) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi, ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega o di personale dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- g) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio, anche se non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

10. La sanzione disciplinare della destituzione senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, anche non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti, anche dolosi, che, pur costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'amministrazione o quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni;
- f) condanna passata in giudicato:
  1. per i delitti previsti dall'art. 1, commi 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed f) e 4-septies della legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni ed integrazioni;
  2. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97.

11. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 3 a 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 2, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri del personale di cui all'art. 1 del presente decreto, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

12. La sentenza di condanna passata in giudicato che importi l'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero l'applicazione di una misura di sicurezza detentiva o della libertà vigilata, comporta la destituzione di diritto dall'impiego ai sensi dell'art.85, comma 1, lettera b) del t.u. 10\1\1957, n.3, e successive modificazioni e integrazioni.

## (IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE)

1. L'Amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero orale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del personale, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da adottarsi tempestivamente e, comunque, non oltre 30 giorni da quando l'ufficio istruttore secondo l'ordinamento dell'amministrazione è venuto a conoscenza del fatto e senza aver sentito il dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato.
2. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.
3. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, il responsabile della struttura in cui il dipendente presta servizio, ai sensi di quanto previsto al comma 1, segnala entro quindici giorni all'ufficio del dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, competente a norma del citato art. 55, comma 4, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato.
4. Qualora anche nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura, entro 5 giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio.
5. Nel caso in cui il trasgressore appartenga a qualifica dirigenziale, il Capo del dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile provvede all'irrogazione di tutte le sanzioni disciplinari.
6. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.
7. Il procedimento disciplinare deve concludersi con l'adozione del provvedimento sanzionatorio entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate all'art. 2, nel rispetto dei principi e dei criteri citati. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
9. A norma dell'art. 55 del D.Lgs. n. 165 del 2001, con il consenso del dipendente la sanzione può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile d'impugnazione.
10. I provvedimenti sanzionatori di cui al presente decreto non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità civili, amministrative, penali e contabili nelle quali egli sia incorso per gli stessi fatti contestati.
11. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque

applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.

12. Nei procedimenti disciplinari a carico dei dirigenti generali si applicano le disposizioni di cui all'art. 123 del t.u. 10\1\1957, n.3, e successive modificazioni e integrazioni.

#### ART.4

##### (RAPPORTO TRA PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E PROCEDIMENTO PENALE)

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.

3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2, della legge n. 97 del 2001, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. A norma di quanto previsto dall'art. 653 c.p.p., la sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio di responsabilità disciplinare quanto all'accertamento che il fatto non sussiste, o non costituisce illecito penale o l'imputato non lo ha commesso. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

6. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, avvenuto per le stesse causali del comma 5, si procede analogamente a quanto previsto nel comma medesimo.

7. La sentenza penale irrevocabile di condanna, a norma dell'art. 653, comma 2 c.p.p., ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso.

8. Il dipendente destituito, a seguito di condanna penale passata in giudicato, ai sensi dell'art. 2, comma 9 lett. g) e comma 10, lett. b) ed f), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nel medesimo ruolo, qualifica, profilo e decorrenza dell'anzianità posseduti all'atto della destituzione.

9. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 8, è reinquadrato nel ruolo e nella qualifica corrispondente alla qualifica posseduta al momento della destituzione. In caso di premorienza, il coniuge e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel

periodo di sospensione o di destituzione, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

#### ART. 5

##### (RIAPERTURA DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE E RIABILITAZIONE)

1. Il procedimento disciplinare può essere riaperto se il dipendente cui fu inflitta la sanzione disciplinare, ovvero il coniuge superstite o i figli, adducano nuove prove tali far ritenere che possa essere dichiarato il proscioglimento dagli addebiti ovvero irrogata una sanzione di minore gravità.
2. La riapertura del procedimento disciplinare è disposta dal Capo del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, su relazione dell'ufficio competente a norma del citato art. 55, comma 4, del decreto legislativo n.165\2001; il Capo del Dipartimento, qualora non ritenga di disporre la riapertura del procedimento, provvede con decreto motivato.
3. In caso di riapertura, il Capo del Dipartimento può disporre la sospensione degli effetti della sanzione già inflitta.
4. Al dipendente, nei cui confronti è disposta la riapertura del procedimento disciplinare, non può essere inflitta una sanzione più grave di quella già applicata; qualora venga prosciolto o sia ritenuto passibile di una sanzione meno grave, devono essergli corrisposti, in tutto o in parte, gli assegni non percepiti, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario, salva la deduzione dell'eventuale assegno alimentare già percepito.
5. Non può tenersi conto ai fini disciplinari delle sanzioni irrogate decorsi due anni dalla loro applicazione. Resta fermo quanto diversamente previsto dal decreto legislativo 13 ottobre 2005, n.217, ai fini della promozione e della nomina alle qualifiche superiori del personale.

#### ART.6

##### (SOSPENSIONE CAUTELARE IN CORSO DI PROCEDIMENTO DISCIPLINARE)

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, la sospensione cautelare dal servizio per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. L' amministrazione, per gravi motivi, può disporre la sospensione cautelare dal servizio, anche prima che sia iniziato il procedimento disciplinare, per un periodo di tempo non superiore alla durata del procedimento disciplinare, che deve avere inizio entro il termine di 30 giorni da quando è stata disposta la sospensione.
3. La sospensione disposta ai sensi del comma 2 è revocata se la contestazione degli addebiti non è effettuata entro il predetto termine.
4. Quando il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

5. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.
6. Al dipendente sospeso dal servizio si applicano, in quanto compatibili, gli artt.93, 94 e 95 del Testo Unico n. 3 del 1957.
7. In ogni momento del procedimento disciplinare, il dipendente può essere trasferito ad altro ufficio per gravi e documentati motivi ovvero quando la permanenza dell'impiegato in una sede nuoce al prestigio dell'ufficio.
8. Il trasferimento viene revocato nel caso in cui l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente e disponga la chiusura del procedimento a norma dell'art.3, comma 8.

ART. 7  
(SOSPENSIONE CAUTELARE IN CASO DI PROCEDIMENTO PENALE)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso obbligatoriamente dal servizio, con privazione della retribuzione, per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto d'impiego o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare della destituzione ai sensi dell'art. 2.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i reati previsti dall'art. 1, commi 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed f) e 4-septies della legge n. 16 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni.
5. Nel caso dei reati previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, salva la sospensione di cui al presente articolo, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 4 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione spettante secondo l'ordinamento vigente, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Al dipendente sospeso dal servizio si applicano, in quanto compatibili, l'art.93, 94 e 95 del Testo Unico n. 3 del 1957.
9. Al di fuori dei reati previsti dall'art.3, comma 1, della legge 27\3\2001, n.97, il dipendente rinviato a giudizio può essere trasferito ad altro ufficio o a diverso incarico per gravi e documentati

motivi ovvero quando la permanenza in una sede nuoce al prestigio dell'ufficio. Il trasferimento, salva richiesta di permanenza dell'interessato, viene revocato nel caso di sentenza, anche non definitiva, di proscioglimento o di assoluzione e, in ogni caso, decorsi cinque anni dal provvedimento.

10. Nel caso di annullamento o revoca dello stato detentivo, disposti in pendenza del procedimento penale, la corresponsione delle eventuali differenze stipendiali e la ricostruzione della carriera avviene alle condizioni e nei limiti di cui ai commi seguenti.

11. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Il dipendente è reintegrato in servizio a tutti gli effetti, ivi compresa la valutazione nell'anzianità di servizio del periodo di sospensione. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 4, comma 5, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

12. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, o di sentenza di proscioglimento per causali diverse da quelle di cui all'art.4, comma 6, ove il procedimento si concluda con una sanzione diversa dalla destituzione, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

13. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

#### ART. 8

##### (NORME TRANSITORIE PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI)

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto vengono portati a termine secondo le procedure e le disposizioni vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dal presente regolamento qualora più favorevoli.

#### CAPO III

##### (MODALITA' E TERMINI DI IMPUGNAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI.)

#### ART. 9

##### (DISPOSIZIONI GENERALI)

1. Le sanzioni disciplinari applicate al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, possono essere impugnate, ai sensi dell' art. 55 comma 8 del decreto legislativo 30.3.2001 n.165, dinnanzi al

collegio arbitrale del Dipartimento dei vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile, con le modalità e nei termini previsti dalle disposizioni del presente capo.

2. Le sanzioni disciplinari devono essere impugnate, anche a mezzo di procuratore o di associazione sindacale alla quale il dipendente aderisce o conferisce mandato, con ricorso, da depositare o inviare a mezzo raccomandata A\R, alla segreteria del collegio arbitrale, a pena di irricevibilità dello stesso, entro il termine perentorio di giorni venti previsto dall' art 55 comma 7 del decreto legislativo 30.3.2001 n.165, decorrente dalla data in cui al ricorrente è stato notificato il provvedimento con il quale è applicata la sanzione disciplinare;

3. Il ricorso deve contenere, a pena di inammissibilità, la completa esposizione dei fatti oggetto del procedimento disciplinare e la specifica indicazione dei vizi del provvedimento con il quale è stata applicata la sanzione disciplinare; al ricorso può essere allegata ogni documentazione ritenuta utile.

4. Copia del ricorso è inviata, a cura della segreteria del collegio, all'amministrazione entro dieci giorni dal ricevimento del ricorso stesso; l'amministrazione, ricevuto il ricorso, deposita presso la citata segreteria, entro i successivi venti giorni, una memoria difensiva nella quale deve formulare le difese in fatto e in diritto in ordine ai motivi del ricorso stesso.

#### ART 10 (FASE ISTRUTTORIA)

1. Il collegio, in camera di consiglio, valuta la ricevibilità ed ammissibilità del ricorso; ove ritenga il ricorso irricevibile o inammissibile può, con lodo succintamente motivato, respingere il ricorso dandone tramite la segreteria immediata comunicazione alle parti.

2. Ove, invece, ritenga il ricorso ricevibile ed ammissibile, il collegio è tenuto a procedere in contraddittorio all'audizione delle parti, che possono farsi rappresentare da un procuratore o da un componente dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato e, ove ritenuto strettamente necessario ai fini della decisione, può disporre l' audizione di testimoni, o acquisire la deposizione degli stessi presso l'ufficio di appartenenza, può inoltre disporre l'esibizione di documenti, nonché richiedere chiarimenti all'amministrazione; in tal caso può rinviare la seduta del collegio entro un termine non superiore a giorni 15.

3. Durante la seduta del collegio, le parti possono esibire ulteriore documentazione, ma non possono modificare ed integrare le rispettive difese, salvo che il collegio, ove ritenuto opportuno autorizzi tali modifiche ed integrazioni, consentendo comunque al ricorrente o all'amministrazione di produrre note di replica, in tal caso, il presidente del collegio, può rinviare la discussione del ricorso.

#### ART.11 (FASE DECISORIA)

1. Esaurita l' istruttoria del ricorso, il collegio in camera di consiglio emette il lodo che, dopo essere stato sottoscritto da tutti i componenti del collegio, è depositato presso la segreteria del collegio, che provvede alla comunicazione alle parti a mezzo raccomandata A\R entro 10 giorni dal deposito.

2. L'amministrazione è tenuta a conformarsi al lodo del collegio arbitrale.

3. Nella decisione del ricorso, il collegio valuta la conformità del provvedimento impugnato alle disposizioni in materia disciplinare, applicabili al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, e non può rilevare d'ufficio, ad eccezione dell' inammissibilità e dell' irricevibilità, profili di illegittimità, anche soltanto procedurali, non eccepiti dal ricorrente.

4. Con il lodo arbitrale il collegio può annullare la sanzione impugnata e non può procedere, se non previo accordo delle parti, alla riduzione della sanzione.

5. Il lodo arbitrale deve contenere:

- A) l'indicazione della parti;
- B) l'esposizione dei motivi della decisione;
- C) il dispositivo;
- D) la sottoscrizione di tutti i componenti e del segretario del collegio arbitrale ;

6. Il collegio arbitrale non può pronunciarsi secondo equità.

7. Ai sensi dell' art. 55 commi 7 ed 8 del decreto legislativo 30.3.2001 n.165:

- A) l' applicazione della sanzione disciplinare resta sospesa nel periodo intercorrente fra la data di notifica del provvedimento impugnato e la scadenza del termine per la proposizione di ricorso al collegio arbitrale; in tale caso, l'applicazione della sanzione resta sospesa fino alla data di comunicazione del lodo alle parti;
- B) il collegio emette la decisione entro il termine di giorni novanta dal ricevimento del ricorso.

#### ART.12

#### (NOMINA E COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO ARBITRALE)

1. Il collegio arbitrale è composto da due rappresentanti dell'amministrazione e da due rappresentanti del personale ed è presieduto da un esterno all' amministrazione di provata esperienza ed indipendenza; viene nominato con decreto del Capo del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile;

2. Entro trenta giorni dall' entrata in vigore del presente regolamento, con provvedimento del Capo del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile vengono stabilite, in conformità a quanto previsto dall' art. 55 comma 8 del decreto legislativo 30.3.2001 n. 165 e sentite le organizzazioni sindacali di categoria:

- a) la durata ed i criteri di nomina dei presidenti e dei componenti delle sezioni del collegio arbitrale di disciplina, nel rispetto dei principi di imparzialità, professionalità ed esperienza;
- b) le modalità per la periodica designazione dei dieci rappresentanti dell' amministrazione e dei dieci rappresentanti dei lavoratori, che procederanno all' indicazione di cinque presidenti del collegio;
- c) i criteri oggettivi di rotazione dei membri e di assegnazione dei procedimenti disciplinari, al fine di garantire l' imparzialità del collegio, in conformità all' art. 55, comma 8 del decreto legislativo 30.3.2001, n.165.

3. Non possono far parte del collegio arbitrale coloro che per ragioni personali o professionali si trovino o possano trovarsi in conflitto di interessi anche potenziale, con il Dipartimento dei vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile.

#### ART.13

( RICUSAZIONE DEL COLLEGIO ARBITRALE)

1. Il ricorrente può ricusare la sezione del collegio arbitrale nelle ipotesi previste dall' art. 51 del codice di procedura civile;

2. Ove ricorrano le ipotesi del citato art 51, il ricorrente, con istanza al Capo del Dipartimento dei vigili del fuoco del soccorso pubblico, può richiedere che la trattazione del ricorso venga assegnata ad altra sezione del collegio.

3. Il Capo del Dipartimento dei vigili del fuoco del soccorso pubblico e della difesa civile, accertata, anche sommariamente, la sussistenza di una causa di ricusazione ai sensi dell' art. 51 c.p.c, può assegnare la trattazione del ricorso ad altra sezione del collegio.

BOZZA distribuita dal DIPARTIMENTO VVF - scaricata da [www.conapo.it](http://www.conapo.it)